

вати динаміку завдань управління, а також інтереси й поведінкові мотиви окремих робітників, що сприяє досягненню високих результатів.

1. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент. – 3-е изд. – М.: Гардарики, 2002. – 528 с.
2. Шинкаренко В.Г., Криворучко О.Н. Управление результатами деятельности работников АТП. – Харьков: ХГАДТУ, 1999. – 143 с.
3. Егоршин А.П. Управление персоналом. – 2-е изд. – Н. Новгород: НИМБ, 1999. – 624 с.
4. Веснин В.Р. Практический менеджмент персонала. – М.: Юрист, 1998. – 496 с.
5. Фатхутдинов Р.А. Организация производства. – М.: ИНФРА-М, 2001. – 672 с.

Отримано 07.05.2008

УДК 331.104

Л.А.БИЧЕНКО

Харківська національна академія міського господарства

ПРАЦЕРЕСУРСНИЙ ПОТЕНЦІАЛ УКРАЇНИ: ЕКОНОМІЧНА ОЦІНКА ТА РАЦІОНАЛЬНЕ ВИКОРИСТАННЯ В СИСТЕМІ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН РЕГІОНІВ

Досліджується процес розвитку працересурсного потенціалу, його економічну оцінку та раціональне використання в системі соціально-трудових відносин регіонів, особливості демографічного та територіального розвитку Харківської міської агломерації. Зокрема, проаналізовано процес формування агломерації і перспективи її подальшого розвитку.

Особливе значення для прийняття управлінських рішень має аналіз ситуації на регіональному ринку праці та оцінка тенденцій, що програмуються у сфері зайнятості населення під впливом реформування економіки. На цій основі розробляється комплекс заходів щодо активізації політики на ринку праці. Виникає необхідність управління трудовими ресурсами за допомогою сучасних методів і техніки управління для досягнення поставлених цілей. Значний вплив на розміщення трудових ресурсів справляє нагромадження на певній території значного економічного потенціалу, тобто агломерація, яка виникає на базі великого міста і створює значну зону урбанізації, поглинаючи суміжні населені пункти.

Метою статті є дослідження розвитку економічно активного населення, попиту і пропозиції на ринку праці і інтенсивність відтворення трудового потенціалу, а також історико-географічних особливостей демографічного і територіального розвитку Харківської міської агломерації. Зокрема, потрібно проаналізувати: процес формування працересурсного потенціалу, перспективи розвитку трудового потенціалу на

найближчі десятиліття і вдосконалити організаційно-економічний механізм врегулювання відтворення трудового потенціалу регіону.

Вивченню питань працересурсного потенціалу, присвячено багато наукових робіт, зокрема таких авторів, як Л.М.Ільїн [5], який пропонує відтворити ефективність трудового потенціалу, І.І.Бажан [4] висвітлює в своїй роботі економічну природу трудового потенціалу та пропонує показники оцінки трудового потенціалу, Г.І.Купалова [6] розглядає механізм економічної оцінки працересурсного потенціалу. Науковці під трудовим потенціалом розуміють розвинуту у даному суспільстві сукупність демографічних, соціальних і духовних характеристик і якостей працездатного населення, які реалізовані або можуть бути реалізовані у межах і через існуючий у даному суспільстві процес праці та громадської діяльності.

Трудовими ресурсами Північно-Східний економічний район, в який входить місто Харків, в основному забезпечений. Проте викликає занепокоєння високий процент населення пенсійного та передпенсійного віку відносно загальної кількості трудового резерву (відповідно 36,3 і 8,1 %). Молодь віком до 30 років становить у регіоні 33,5%. На 1000 чол. працездатного населення припадає непрацездатних у Харківській області – 759 (370). Значні резерви підвищення ефективності праці приховані у великій кількості працівників, які вивільнятимуться внаслідок реструктуризації, закриття нерентабельних підприємств.

Вивчаючи аналіз демографічних та соціальних передумов формування трудового потенціалу, потрібно вказати на те, що за останні роки демографічна ситуація в країні характеризується поглибленням негативних тенденцій, які, перш за все, проявляються в звуженні демографічної бази відтворення трудового потенціалу через зниження народжуваності, збільшення смертності, скорочення населення України щорічно. За 2007 р. чисельність населення України скоротилася на 273,4 тис. чоловік і за станом на 1 січня 2008 р. склала 46 млн. 372,7 тис. чоловік. Зокрема, чисельність міського населення скоротилася на 108,6 до 31 млн. 668,8 тис. чоловік, сільського – на 164,8 тис. чоловік до 14 млн. 779,2 тис. чоловік. Чисельність наявного населення м. Харкова з початку 2007 р. зменшилась на 11,5 тис. осіб (0,8%) і станом на 1 вересня становила 1449,7 тис. осіб. Природне скорочення наявного населення за січень-серпень зафіксовано в усіх районах Харкова і по місту становило 4572 особи (на 5,4% менше, ніж за аналогічний період 2006 р.). Кількість зареєстрованих шлюбів (7531) за січень-серпень 2007 р. збільшилася проти аналогічного періоду 2006 р. на 5,9%, а розлучень (4056) – на 3,4% і становила відповідно 7,8 та 4,2 на 1000 жите-

лів. Про це повідомляє Державний комітет статистики України.

У сучасній науковій літературі термін «людський фактор», «праця», «робоча сила», «трудові ресурси», «зайнятість» досить поширені. Але саме термін «трудовий потенціал» почав застосовуватись у дев'яностих роках минулого століття. Офіційного визнання цей термін набув, починаючи з Указу Президента України «Про основні напрямки розвитку трудового потенціалу в Україні на період до 2010 року», де сказано, що трудовий потенціал – це «сукупна чисельність громадян працездатного віку, які за певних ознак (стан здоров'я, психологічні особливості, освітній, фаховий та інтелектуальний рівні, соціально-етнічний менталітет) здатні та мають намір проводити трудову діяльність» [1].

Як зазначає науковець М.Саєнко, таке визначення категорії «трудовий потенціал» не дає повного змісту. Це пояснюється тим, що в цьому визначенні не розкрита сутність трудового потенціалу, оскільки обмежується лише «громадянами працездатного віку». На думку М.Саєнко, до трудового потенціалу належать також категорії населення: пенсіонери, підлітки, які можуть працювати. Слово «потенціал» означає можливості. Чинність Кодексу Законів «Про працю» поширюється на всіх працівників. Тільки за наявності відповідної правової підстави можна уникнути поширення на працівника тих чи інших норм трудового права. За відсутності такої спеціальної підстави законодавство про працю реалізується на всіх осіб, що мають статус працівників [3, с.1].

Вченими Львівського відділення Інституту економіки НАН України введено економічну складову в систему якісної характеристики трудового потенціалу у розроблену відповідно до неї цільову програму підвищення рівня трудового потенціалу в регіоні. Розширене тлумачення трудового потенціалу з особливим наголошенням на якісних параметрах властиве львівській науковій школі [4, с.8].

Відомо, що праця, як і інший ринковий ресурс, має свою ціну – ринкову вартість найманої робочої сили, яка виражається заробітною платою. Для найманого працівника заробітна плата – це його трудовий дохід, винагорода за виконану роботу. При визначенні розмірів ціни товару «робоча сила» ринкового потенціалу праці слід враховувати вплив різних факторів. Кабінетом Міністрів України затверджено на 2008 р. прожитковий мінімум на одну особу в розрахунку на місяць у розмірі з 1 квітня – 605 гривень, з 1 липня – 607 гривень, з 1 жовтня – 626 грн. та для тих, хто відноситься до основних соціальних і демографічних груп населення. Мінімальна заробітна плата з 1 квітня

2008 р. – 525 грн., з 1 жовтня 2008 р. – 545 грн. і з 1 грудня 2008 р. – 605 грн. на місяць [2, ст.58, ст.59].

Вивчаючи економічну оцінку та раціональне використання працересурсного потенціалу, потрібно звернути увагу на економічний показник – індекс людського розвитку (ІЛР), який надає комплексну характеристику рівня соціально-економічного розвитку будь-якої країни світу. Цей показник відображає рівень досягнень тієї чи іншої країни в сфері людських ресурсів, а саме: якою мірою умови життя в конкретній країні відповідають загальноприйнятим критеріям добробуту окремої людини і нації в цілому, тобто світовим стандартам. У цьому показнику враховано комплекс як економічних, так і соціальних факторів життя людини. ІЛР відображає як величину благополуччя, так і якість життя населення країни та є середньоарифметичною величиною від трьох найбільш вагомих індикаторів рівня життя – індексу очікуваної тривалості життя при народженні (Ітрив.ж.), індексу рівня освіти населення (Іов.) і індексу обсягів ВВП на душу населення (Іввп), що розраховується з урахуванням паритету купівельної спроможності (ПКС) валют різних країн. Величина ІЛР може змінюватися від 0 до 1, при цьому ІЛР=1 означає досягнення максимального рівня розвитку людського потенціалу (тобто верхньої межі індексу) [4, с.13].

Міжнародна статистика праці визначає трудовий потенціал суспільства як спроможність населення брати участь в економічній діяльності, тобто, виробляти матеріальні блага та послуги. Працездатне населення складає основу трудового потенціалу. Працездатне населення включає населення у працездатному віці, а також населення за межами працездатного віку, яке зайняте економічною діяльністю. До цієї категорії не відносяться інваліди працездатного віку. Розрахунок чисельності працездатного населення базується на статеві-віковій структурі населення. Тому дослідження трудового потенціалу базується, перш за все, на дослідженні демографічних процесів. Для характеристики цих процесів використовуються показники природного і механічного (міграційного) руху населення. Аналіз демографічних процесів охоплює систему відносних показників природного руху населення, до яких відносяться загальні, вікові, окремі і спеціальні коефіцієнти народжуваності, смертності, природного приросту населення, шлюбності та розлучень.

Важливим показником природного руху є загальна кількість народжених. Рівень народжуваності залежить від умов життя людей, культури, добробуту. Рівень смертності населення пов'язаний з матеріальним становищем людей, харчуванням, способом життя. В Україні

серед померлих найбільша кількість відноситься до людей старшого віку. Отже, природний приріст населення залежить від рівня народжуваності і смертності. Дані про народжуваність, смертність та природний приріст розраховують на 1000 душ населення [6, с.61, 62]:

- коефіцієнт народжуваності:

$$n = \frac{P}{T \cdot M} \cdot 1000; \quad (1)$$

- коефіцієнт смертності:

$$m = \frac{L}{T \cdot M} \cdot 1000; \quad (2)$$

- коефіцієнт природного приросту:

$$K_{np} = \frac{P - L}{T \cdot M}, \quad (3)$$

де P – кількість народжених у країні за період T ; L – кількість померлих; M – середня кількість мешканців регіону за період T .

Таким же чином рекомендується визначати коефіцієнти природного руху для працездатного населення. А для визначення чисельності трудового потенціалу необхідно виконувати розрахунки з урахуванням якісних характеристик за окремими віковими і статевими групами [4, с.23]:

$$Tn = (Ч_{пв} - Ч_{інв}) + Ч_{пн} + Ч_{п.під}, \quad (4)$$

де Tn – трудовий потенціал; $Ч_{пв}$ – працюючі у працездатному віці; $Ч_{інв}$ – інваліди; $Ч_{пн}$ – працюючі пенсіонери; $Ч_{п.під}$ – працюючі підлітки.

На якість трудового потенціалу впливає багато факторів. Але щоб її підвищити, необхідно визначити не лише ці фактори, але й те, як і на які параметри якості вони впливають. Адже, науковці, які присвятили свої праці проблемам якості трудового потенціалу та її структури, розглядали з різних точок зору. Досліджуючи відтворення трудового потенціалу та оцінюючи його ефективність, варто розрізняти номінальний та реальний трудовий потенціал регіону. Такий підхід дасть змогу зробити групування регіонів за величиною відповідних показників і виявити якими трудовими можливостями володіють регіони та як фактично їх використовують. Номінальний трудовий потенціал – це інтегральний критерій спроможності населення регіону до продуктивної трудової діяльності, що обчислюється як середня арифметична часткових індексів структурних компонент трудового потенціалу (демографічної, медичної, освітньо-професійної), які характеризують фазу його відтворення. Реальний трудовий потенціал регіону враховує можли-

вість населення регіону виділити із свого середовища робочу силу певного рівня працездатності і активності для її реалізації у процесі праці та громадської діяльності. Величина цього потенціалу визначається не тільки наявним працездатним населенням, а й економічною активністю населення регіону, рівнем його зайнятості, умовами праці та іншими регіональними чинниками [5, с.43].

Серед економічних методів управління трудовими ресурсами регіонів провідну роль відіграють балансові розрахунки регіонального ринку праці, баланси трудових ресурсів і робочих місць, спеціалістів, молоді, яка завершує навчання, та інші баланси, за допомогою яких прогнозуються основні трудові пропорції, встановлюється структура населення і структура зайнятих у сферах та галузях економіки, а також співвідношення між попитом і пропозицією робочої сили, вказується рівень зайнятості місцевого населення [7, с.69].

Підводячи підсумки, необхідно продуктивні сили регіону упорядкувати за такими основними групами елементів: речові, людські, природні і духовні. До складу речових ресурсів входять: засоби виробництва, виробнича і соціальна інфраструктура. Людські ресурси складаються з таких елементів як населення, трудові ресурси, робоча сила, безробітні. Духовні ресурси включають науку, знання та інформацію. Природні ресурси охоплюють мінеральні, земельні, водні, біологічні та ін. Дослідження продуктивних сил регіону повинно здійснюватися за основними напрямками: рівень, тенденції й ефективність їх розвитку та розміщення.

Необхідно на сучасному етапі розвитку регіонів України зміцнити демографічну політику держави, яку спрямувати на поліпшення якісних параметрів демопроцесу – основи формування людського потенціалу і виведення його з кризового стану. Не менш складною залишається проблема заробітної плати в усіх економічних регіонах . Заробітна плата в Україні, незважаючи на її деяке зростання останніми роками, не виконує ще відповідної функції в соціальному захисті населення. Тому потрібно значно збільшити мінімальний рівень заробітної плати, а також зменшити вплив інфляційного процесу на її зниження. Позитивним напрямком буде забезпечення громадян робочими місцями і вищими доходами, зниження рівня безробіття.

1.Указ Президента України «Про основні напрямки розвитку трудового потенціалу в Україні на період до 2010 року» від 3 серпня 1999 р. №958/99.

2.Закон України «Про Державний бюджет на 2008 рік та про внесення змін до деяких законодавчих актів України» від 28 грудня 2007 року № 107-VI.

3.Науково-практичний коментар до законодавства України про працю. – 8-ме вид., доп. і перероб. / В.Г.Ротань, І.В.Зуб, Б.С.Стичинський. – К.: А.С.К., 2007. – 944 с.

4.Бажан І.І. Трудовий потенціал України: формування та використання. – Донецьк: ТОВ «Юго-Восток ЛТД», 2006. – 144 с.

5.Ільїн Л.М. Ефективність відтворення трудового потенціалу України. – К.: Енергія плюс, 2007. – 212 с.

6.Купалова Г.І., Калиновський А.Б. Розвиток та розміщення продуктивних сил регіону. – Тернопіль, 2005. – 228 с.

7.Мельник С.А. Управління регіональною економікою. – К.: КНЕУ, 2000. – 124 с.

Отримано 16.05.2008

УДК 65.015.3

Т.Є.ОДАРЕНКО

Харківська національна академія міського господарства

МЕТОДИЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ВИЗНАЧЕННЯ МАТЕРІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ СТРУКТУРНИХ ПІДРОЗДІЛІВ БУДІВЕЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВ

Розглядаються особливості визначення і обліку матеріальної відповідальності працівників підрозділів будівельних підприємств.

Вступ України до СОТ значно загострює проблеми конкурентоспроможності української економіки як на макро-, так і на мікрорівнях. Зростання відкритості економічних процесів підкреслює необхідність структурних зрушень в економіці держави, окремих регіонів, діяльності підприємств тощо.

У даному контексті не викликає сумніву актуальність проблематики подальшого удосконалення механізму оцінювання та стимулювання діяльності працівників будівельної галузі, а також їх відповідальності з урахуванням світового досвіду. Галузеві проблеми удосконалення механізму матеріальної відповідальності працівників будівельного комплексу розглянуті у роботах П.В.Круш, А.М.Колота, В.О.Пасічного, В.І.Торкатюка, М.Г.Грещака [1-5] та інших вчених.

Але залишаються дискусійними проблеми удосконалення методики визначення і вимірювання втрат підрозділів будівельних підприємств і сум компенсацій з боку кожного з них. Крім того, є відкритим питання подальшої диференціації колективної та персональної відповідальності працівників. Таким чином, метою даної статті є спроба диференціювати й формалізувати головні види втрат підрозділів будівельних підприємств.

Матеріальна відповідальність підприємства в цілому і його підрозділів тісно взаємозв'язана і здійснюється на єдиній методичній основі. Економічні санкції, які пред'явлені підприємству, повинні доводитись до його підрозділів, безпосередніх винуватців щодо збитків,